



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nopita Zuliatur<sup>1</sup>, Zainal Abidin<sup>1</sup> Sri Wahyulina<sup>1</sup>, Ranggaini Magfirahti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

## Article Info

Received: September 13, 2023

Revised: March 10, 2024

Accepted: April 25, 2024

Published: April 30, 2024

Corresponding Author:

Nopita Zuliatur

[auliabj01@gmail.com](mailto:auliabj01@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v5i1.517](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This research is entitled the influence of the work environment and work stress on employee performance at the East Lombok Regency Personnel and Human Resources Development Agency office. Aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the research were 52 employees of the East Lombok Regency Personnel and Human Resources Development Agency Office. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 20. The results of the analysis show that: (1) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the East Lombok Regency Personnel and Human Resources Development Agency Office. (2) Job Stress has a negative and significant effect on the performance of employees of the East Lombok Regency Personnel and Human Resources Development Agency Office

**Keywords:** Work Environment; Job Stress; Employee performance

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 52 orang Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur. (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

## Pendahuluan

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan

kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia

## How to Cite:

Zuliatur, N., Abidin, Z., Wahyulina, S., & Magfirahti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 32-38. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517>

merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusinya kepada organisasi Mathis Jackson (2002). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Harun Samsuddin (2018).

Kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Lombok Timur merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. Kantor yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 52 orang, 1 diantaranya sebagai pemimpin, sebanyak 43 diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang lainnya adalah pegawai honorer (Non-ASN) ini, memiliki tugas dan fungsi sebagai Instansi yang melakukan aktifitas, pembinaan, Pelayanan, pengawasan dan peninjauan kinerja seluruh OPD terutama bagi semua ASN yang ada di kabupaten Lombok Timur.

Sistem Penilaian kinerja pegawai khususnya PNS pada kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur dinilai melalui proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Aspek penilaian SKP yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (apabila ada). Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas, fungsi wewenang, dan tanggungjawab sesuai dengan urutan yang ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Penilaian SKP Kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur kurun waktu 2019-2021.

Adapun fenomena kinerja yang terjadi di kantor ini diantaranya yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu, selain itu karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik, seperti menunda tugas yang diberikan atasan.

Foster (dalam Yusuf, 2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Molefe (dalam Thatcher, Fridjhon, dan Cockcroft, 2007) dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan diperoleh kinerja yang tinggi. Dalam konteks buku ini lingkungan kerja dimanifestasikan dalam istilah iklim organisasi. Artinya iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai organisasi tidak akan terlepas dari peran setiap Pegawai yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan organisasi untuk dapat memahami kondisi para Pegawainya, apabila terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja organisasi maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan masalah tersebut, terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh kesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Soetjipto, 2008).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho, 2019)

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia

dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja fisik pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tidak memadai, hal ini dapat dibuktikan dengan tidak tersedianya beberapa fasilitas pendukung seperti kondisi gedung yang sudah lama, penggunaan warna atau pencahayaan (lampu dan warna dinding ruangan) di ruangan kerja tidak memadai, tidak adanya fasilitas pendingin seperti AC (Air Conditioner) setiap ruangan, dan area parkir juga sudah cukup luas akan tetapi masih harus dibenahi mengingat area parkir saat ini dapat dikatakan masih kurang mendukung sehingga penataan kendaraan terkesan kurang rapi dan tidak kondusif. Kemudian, kondisi lingkungan kerja non fisik pada kantor BKPSDM kurang baik, hal ini dibuktikan dengan terjadinya kecemburuan antar karyawan karena diperlakukan berbeda oleh atasan terutama jika ada hubungan keluarga.

Sengkey et al. (2018) Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.. Iresa et al. (2015) Dikatakan bahwa stres kerja pada level tinggi dapat menyebabkan kinerja menurun secara signifikan.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan efektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015). Stres menurut Gibson dkk (2011) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja (Hasibuan, 2014) antara lain sebagai berikut. Beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Fenomena stres kerja yang ditimbulkan pada pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yaitu, ketidakpuasan pegawai terhadap pemberian bonus lembur dengan beban kerja yang diberikan diluar jam kerja (hari libur) seperti hari sabtu dan minggu sehingga menyebabkan frustrasi terhadap pegawai, seperti menunda pekerjaan mengakibatkan pekerjaan terus menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, tekanan atau desakan waktu yang dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik (seperti sakit kepala, kurang darah, jerawat, dan sakit perut), kemudian untuk kesehatan mental (seperti gangguan tidur, kecemasan, dan depresi). Adapun masalah mengenai faktor

Penelitian yang dilakukan oleh (Apfia Ferawati, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013) justru terjadi sebaliknya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nuria Erisna, 2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susi Handayani dan Raihanah Daulay, 2021) justru terjadi sebaliknya bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur, dengan mengangkat penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur".

## Metode Penelitian

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur" adalah penelitian asosiatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Rusiadi (2013) penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variable atau lebih.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus Sensus adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2008). Karena jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini dan dirasakan dapat terjangkau seluruhnya. Seluruh populasi menjadi responden penelitian yakni 52 orang pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner/angket, wawancara, dan dokumentasi. Angket merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2008), wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara merupakan suatu Teknik pengumpulan data dalam metode survei melalui data pertanyaan yang diajukan secara lisan terhadap responden atau sebjek. Sugiyono, (2008). Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner dan handphone (HP). Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian di sebarakan pada responden secara langsung. Untuk mendapatkan gambar berupa foto sebagai bukti selama kegiatan dan merekam kegiatan dari semua hasil wawancara.

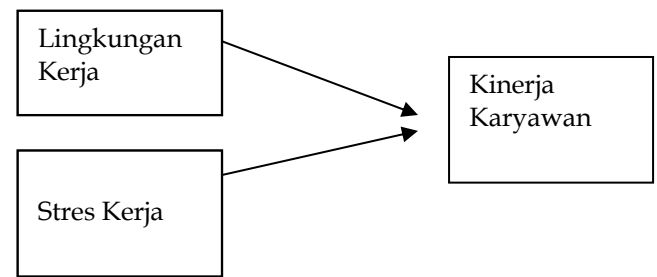
### Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

### Sumber Data

Sumber Data adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan metode wawancara serta memberikan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai sebagai objek penelitian. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari buku, referensi terkait dan sudah berupa data yang sudah diolah oleh pihak lain.

### Rerangka Konseptual



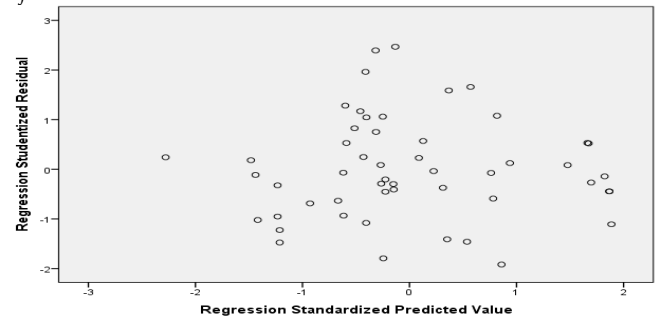
Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai alpha 0,60. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan pada gambar grafik normal dilihat pada pola titik-titik yang meyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Oleh karena itu model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

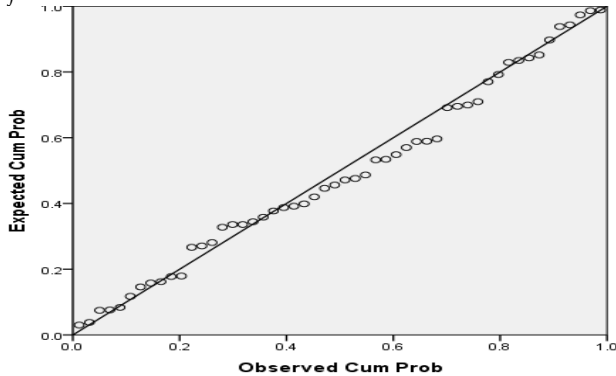
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0.990	1.010	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja	0,990	1.010	Bebas Multikolinieritaas



Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Lingkungan Kerja  $0.990 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.010 < 10$ , Stres Kerja  $0.990 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.010 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.614	4.693		12.900	.000
Lingkungan Kerja	.252	.068	.363	3.686	.001
Stres Kerja	-.745	.109	-.675	-6.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Uji Hipotesis

##### Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang (N1) adalah 2 dan df penyebut (N2) adalah 50. Nilai df juga dihitung dengan rumus  $df = \text{pembilang (N1)} = k - 1$  atau  $2 - 1 = 1$  dan  $df \text{ penyebut (N2)} = n - k - 1$  atau  $51 - 2 - 1 =$

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 1.614, nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,363, nilai variabel stress kerja sebesar -0,675. Dapat disimpulkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai positif artinya kedua variabel bebas tersebut berpengaruh negative terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

48. Hal ini menyatakan bahwa  $F_{\text{tabel}}$  terdapat dalam kolom 2 pada df pembilang dan kolom 50 pada df penyebut yaitu sebesar 2,79. Melihat nilai  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  memiliki nilai lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $28.000 > 2,79$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur.

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	578.390	2	289.195	28.000	.000 <sup>b</sup>
Residual	495.767	48	10.328		
Total	1074.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

#### Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	3.686	2.010	0.001
Stres Kerja (X2)	-6.852		0.000

Hasil uji t dapat dilihat bahwa yaitu: (1) Nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 3. 686

dengan signifikansi 0,001, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.686 > 2.010$ ) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur; (2) Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar -6.852 dengan signifikansi 0,000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-6.852 > 2.010$ ) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil tersebut, maka kedua hipotesis yang di ajukan secara statistik terbukti Diterima.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien detremisasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independent yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen.

Berdasarkan hasil data yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,538 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 50,0%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 50,0% sisanya 50,0% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan kepuasan kerja, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi hingga profitabilitas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the
	Square	Square	Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	3.21379

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Artinya diterima jika Lingkungan kerja karyawan layak, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak memadai, maka kualitas kinerja karyawan turun.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Artinya jika tuntutan dan tekanan yang diberikan berlebihan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Semakin tinggi lingkungan kerja semakin meningkat kinerja karyawan; (2) stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. jika tuntutan dan tekanan yang diberikan berlebihan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun.

## Daftar Pustaka

- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, 3(1): 100-124.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Effendy, A. A., &Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Edisi Asli. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kerja Berbasis Kometisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan RSPAD GATOT SOEBROTO. *Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 1(1).
- Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Dago Endah Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)*.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan

- Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8 (1), 27-36.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid 1 / Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. -Ed.10, Cet13-*. Jakarta : Erlangga.
- Samsuddin. H. (2018). *Kinerja Karyawan. Edisi Pertama*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R.D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Soetjipto, & Budi, W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. 5(1), pp. 117-123.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Yusuf, T. (2010). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan*. Disertasi, Program Doktorat. Tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.